



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO DE MAGISTER EN HIGIENE Y
SALUD OCUPACIONAL**

TEMA:

**PREVALENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU
REPERCUSIÓN EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN UN
CENTRO DE REHABILITACIÓN PARA ADOLESCENTES CON
ADICCIONES A DROGAS, DE LA CIUDAD DE OTAVALO, 2023.**

AUTOR:

Lic. Rene Esteban Ávila Baldeón.

TUTOR:

Darwin Raúl Noroña Salcedo, PhD.

ASESOR:

Edmundo Daniel Navarrete Arboleda, PhD

Sede Principal, Ibarra-Ecuador - 2024

DEDICATORIA

*"A mi amada esposa Joselin y a mi querida hija Kailani Noemi,
Este logro no habría sido posible sin su amor inquebrantable y apoyo incondicional.*

Cada página escrita, cada noche de estudio, y cada desafío superado ha sido guiado por su presencia en mi vida.

Para ti, Joselin, por ser mi compañera en este viaje, por brindarme tu aliento en los momentos difíciles y celebrar conmigo en los momentos de alegría. Tu amor y comprensión han sido mi mayor motivación.

Y para ti, Kailani, por ser mi inspiración diaria y recordarme por qué luchaba por este sueño. Espero que este logro te inspire a perseguir tus propios sueños con la misma pasión y determinación.

Este logro es un tributo a ustedes, mi familia, mi razón de ser, y mi fuente de fortaleza. Gracias por estar a mi lado en cada paso del camino.

Con todo mi amor y gratitud,

René Esteban

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible este sueño. Su apoyo, orientación y contribuciones fueron fundamentales para el éxito de esta maestría.

En primer lugar, deseo agradecer a mi director de tesis, Dr. Darwin Noroña y segundo a mi asesor el Dr. Edmundo Navarrete por proporcionar un entorno académico enriquecedor que me permitió crecer como estudiante e investigador.

Mi gratitud se extiende a mi familia por su amor, aliento y comprensión constante. A Joselin y Kailani por ser mi fuente de fortaleza en los momentos más desafiantes.

Finalmente, quiero agradecer a mi tío Luis Alfonso por la confianza depositada en mí y por el apoyo brindado para que todo esto sea posible.

Rene Esteban Ávila Baldeón

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
Cédula de Identidad:	1003414446		
Apellidos y Nombres:	Rene Esteban Ávila Baldeón		
Dirección:	Antonio José de Sucre, 2-18 y José Mejía		
Email Institucional:	reavilab@utn.edu.ec		
Teléfono Fijo:	062951615	Teléfono Móvil:	0959463855
DATOS DE LA OBRA			
Título:	PREVALENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU REPERCUSIÓN EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN UN CENTRO DE REHABILITACIÓN PARA ADOLESCENTES CON ADICCIONES A DROGAS, DE LA CIUDAD DE OTAVALO, 2023.		
Autores (es):	Rene Esteban Ávila Baldeón		
Fecha: DD/MM/AA	30 - 04 - 2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	Maestría en Higiene y Salud Ocupacional		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Higiene y Salud Ocupacional		
DIRECTOR/A:	Dr. Darwin Raúl Noroña Salcedo, PhD.		

CONSTANCIA

El Autor, Licenciado René Esteban Ávila Baldeón, manifiesta que el trabajo de grado es objeto de la presente autorización, es original y se desarrolló sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido del mismo y saldrá en defensa la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 6 días de agosto el 2024

AUTOR:

René Esteban Ávila Baldeón

Firma:

No. CI. 100341444-6

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

RESOLUCIÓN 173-SE-33-CACES 2020

26 de octubre del 2020

FACULTAD DE POSGRADO

Ibarra, 30 de abril de 2024

Dra. Lucia Yépez.

DECANO/A

FACULTAD DE POSTGRADO

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señor(a) Decano(a):

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado **“Prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosociales y su Repercusión en el personal de salud que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con adicciones a drogas, de la ciudad de Otavalo, 2023”**. Del maestrante **René Esteban Ávila Baldeón**, de la **Maestría de en Higiene y Salud Ocupacional, II cohorte**, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Tutor	PHD. Darwin Raúl Noroña Salcedo	NOROÑA SALCEDO DARWIN RAUL Firmado digitalmente por NOROÑA SALCEDO DARWIN RAUL DN: cn=NOROÑA SALCEDO DARWIN RAUL, gn=NOROÑA SALCEDO DARWIN RAUL c=Ecuador l=EC Motivo: Soy el autor de este documento Ubicación: Fecha: 2024-04-30 15:54:05:00
Asesor	PHD. Edmundo Daniel Navarrete Arboleda	EDMUNDO DANIEL NAVARRETE ARBOLEDA Firmado digitalmente por EDMUNDO DANIEL NAVARRETE ARBOLEDA Fecha: 2024.08.06 09:27:17 -05'00'

ÍNDICE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN	IV
CONSTANCIA	V
CONFORMIDAD	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE TABLAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
1 CAPÍTULO I.	1
1. INTRODUCCIÓN	1
2 CAPÍTULO II.	1
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	7
2.3. JUSTIFICACIÓN	7
3. CAPÍTULO III.	9
3. MARCO TEÓRICO	9
3.1 Factores de riesgo psicosociales	12
3.1.1 Definiciones	12
3.1.2 Teorías	14
3.1.3 Clasificación	16
3.1.4 Instrumento de medición	17
	7

3.2	Salud	12
3.2.1	Percepción de Salud	12
3.2.2	Definiciones	12
3.2.3	Clasificación	12
3.2.4	Teorías	12
3.2.5	Instrumento de medición	12
3.2.	MARCO CONCEPTUAL	20
3.3.	MARCO NORMATIVO	22
3.3.1.	Marco Legal Internacional	22
3.3.2.	Marco Legal Nacional	24
CAPITULO IV		26
4.	METODOLOGÍA	26
4.1.	Objetivos.	26
4.1.1.	Objetivo General	26
4.1.2.	Objetivos específicos	26
4.2.	Diseño metodológico	27
4.3.	Población	27
4.4.	Criterios	27
4.4.1.	Criterios de inclusión	27
4.4.2.	Criterios de exclusión.	28
4.4.3	Criterios de eliminación.	31

4.5.	Materiales y métodos.	31
4.5.1	ISTAS 21	32
4.5.2.	APS	32
4.5.3.	Operacionalización de Variables	33
4.6.	Análisis de Datos.	34
4.7.	Consideraciones Bioéticas	34
CAPITULO V		41
5.1	RESULTADOS	41
6.	DISCUSIÓN	50
6.1.	CONCLUSIONES	54
6.2.	RECOMENDACIONES	56
CAPITULO VI		57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		57
6.1.	ANEXOS	64
PROPUESTA DE MEJORA		90
a.	Disminuir la presión en la dimensión social Exigencias Psicológicas.	92
b.	Integrar la prevención psicosocial	94
c.	Seguir los principios de acción preventiva	95

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Variables Sociodemográficas	31
Tabla 2. Factores de riesgo de exposición	31
Tabla 3. Percepción de la salud	31
Tabla 4. Inferencia chi cuadrada	32

ÍNDICE ANEXOS

Anexo 1. Evaluación método CoPsoQ ISTAS al personal sanitario	79
Anexo 2. Tabulación de los datos método CoPsoQ ISTAS 21	80

RESUMEN

Introducción. Esta investigación se adentra en el análisis de los riesgos psicosociales a los que se enfrenta el personal de salud en un centro de rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas en Otavalo, explorando su impacto en la salud mental y física de los trabajadores y buscando estrategias efectivas para su mitigación. **Objetivo.** Determinar el grado de influencia que ejercen los factores psicosociales en la salud del personal sanitario que trabaja en un centro de rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo. **Método.** En este estudio se aplicó una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y observacional, que nos permitió estudiar los comportamientos de los factores de riesgo psicosocial que pueden desarrollar altos niveles de estrés debido a la naturaleza delicada del trabajo, la exposición constante a situaciones emocionales y desafiantes, así como la falta de recursos y apoyo adecuados para el personal. **Resultados.** El análisis de género mostró un mayor porcentaje (52.6%) de género masculino, considerando que la atención a adolescentes con adicciones es un trabajo de alta demanda física y psicológica que en su mayoría es ejecutada por hombres; se determinó a la dimensión “control sobre el trabajo” como el factor de mayor exposición (84.20%) teniendo como subdivisiones: el desgaste emocional del trabajo, ritmo de trabajo, aprendizaje, habilidades y tareas propias del mismo; se establecieron las frecuencias y porcentajes de la autopercepción de la salud del personal sanitario que labora en un centro de rehabilitación de adolescentes con adicciones en Otavalo, encontrando como factor alto de exposición a las “afectaciones graves” (15.80%), debido a que la exposición a los factores de riesgo han influenciado en la autopercepción de la salud de la población de estudio, con afectaciones a nivel (físico, mental y emocional). **Conclusiones.** La exposición de los factores de riesgo psicosocial influye en la percepción de la salud del personal sanitario que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con adicciones de la ciudad de Otavalo, se ha estimado que la presencia de las condiciones de trabajo, control del trabajo y definición de tareas influyen en los niveles de bienestar de la población. La percepción de la salud fue medida acorde a una categoría de tres escalas, la primera fue salud adecuada, la segunda fue afectación leve y la tercera afectación grave; dichos resultados no son elementos aislados ya que van acompañados en gran similitud con los resultados de la mayoría de estudios investigados donde existe la importancia de la valoración de la percepción de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgos psicosociales para determinar su grado de afectación de salud. La caracterización del personal sanitario del presente estudio fue realizada gracias a los resultados obtenidos refuerzan el papel del COPSQ-Istas21 como un instrumento útil para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Estas conclusiones respaldan la necesidad de acciones proactivas y continuas para proteger la salud mental y emocional de los trabajadores en entornos laborales exigentes.

Palabras Clave: Riesgo Laboral, Riesgo Psicosocial, Estrés Laboral, Factores de

Riesgo.



ABSTRACT

Introduction. This research delves into the analysis of psychosocial risks faced by health personnel in a rehabilitation center for adolescents with drug use in Otavalo, exploring their impact on the mental and physical health of workers and seeking effective strategies for their mitigation. **Objective.** To determine the degree of influence that psychosocial factors exert on the health of health personnel working in a rehabilitation center for adolescents with drug use, in the city of Otavalo. **Method.** In this study, a quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional and observational methodology was applied, which allowed us to study the behaviors of psychosocial risk factors that can develop high levels of stress due to the delicate nature of the work, the constant exposure to emotional and challenging situations, as well as the lack of adequate resources and support for staff. **Results.** The gender analysis showed a higher percentage (52.6%) of male gender, considering that care for adolescents with addictions is a job with high physical and psychological demand that is mostly carried out by men; The dimension "control over work" was determined as the factor with the highest exposure (84.20%), having as subdivisions: emotional wear and tear from work, work pace, learning, skills and tasks; the frequencies and percentages of self-perception of health of health personnel working in a rehabilitation center for adolescents with addictions in Otavalo were established, finding "serious effects" as a high exposure factor (15.80%), because exposure to risk factors has influenced the self-perception of health of the study population, with effects at the level (physical, mental and emotional). **Conclusions.** The exposure to psychosocial risk factors influences the perception of health of health personnel working in a Rehabilitation Center for adolescents with addictions in the city of Otavalo, it has been estimated that the presence of working conditions, work control and definition of tasks influence the levels of well-being of the population. Health perception was measured according to a three-scale category, the first being adequate health, the second being mild impairment, and the third being severe impairment; these results are not isolated elements since they are accompanied in great similarity with the results of the majority of studies investigated where there is the importance of assessing the health perception of workers exposed to psychosocial risk factors to determine their degree of health impairment. The characterization of the health personnel in this study was carried out thanks to the results obtained, which reinforce the role of COPSQ-Istas21 as a useful instrument for the evaluation and prevention of psychosocial risks at work. These conclusions support the need for proactive and continuous actions to protect the mental and emotional health of workers in demanding work environments.

Keywords: Occupational Risk, Psychosocial Risk, Occupational Stress, Risk Factors

Reviewed by:
MSc. Luis Paspuezán Soto
CAPACITADOR-CAI
March 22st, 2024

1 CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

“El consumo de drogas psicoactivas representa un problema complejo y es responsabilidad de diversos actores de la sociedad el contribuir a su resolución” (Cabanillas-Rojas, 2012). En este punto, se tiene que la actividad de cuidado por parte de los médicos y asistentes de salud se ven estrechamente relacionados a cumplir y ejercer el cuidado y atención inmediata a los adolescentes en riesgo de drogadicción. Además, Páramo (2011), menciona que, “Muchos valores que hoy se entrelazan y cultivan en forma cada vez más intensa y hasta obsesiva en muchos de nuestros adolescentes, crean: “una particular cultura del riesgo” (Páramo, 2011, p. 85).

Dentro de este contexto, los adolescentes suelen ser los primeros usuarios del consumo de sustancias ilegales como marihuana, cocaína y pasta base lo cual que el cuidado y atención a este tipo de personas vulnerables sea un tema social de gran preocupación mismo que se ha agravado en los últimos 20 años. Es así que la adolescencia es “grupo de edad más vulnerable es el de los adolescentes porque es uno de los momentos más difíciles en la vida de una persona, no sólo por los cambios físicos sino también por los problemas emocionales y de comportamiento que son comunes en esta etapa biológica” (Lillo Espinosa, 2004).

Por ello, el personal de salud que brinda asistencia en el centro de rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas puede preocuparse por el futuro de los pacientes, que pueden presentar recaídas o complicaciones de salud graves y que es el temor del personal de salud. Es fundamental que el personal de salud que trabaja en este entorno reciba apoyo emocional, capacitación en manejo del estrés y recursos para cuidar

de sí mismos. Además, la educación continua sobre adicciones y la importancia del autocuidado son esenciales para abordar estos desafíos.

Los cambios significativos en las estructuras organizacionales y los efectos de la globalización han incrementado la frecuencia e intensidad de los desafíos psicosociales en el ambiente laboral. Esto hace imprescindible su identificación, evaluación y manejo adecuado para prevenir efectos adversos en la seguridad y salud ocupacional. De manera particular, estos desafíos impactan al personal del sector salud, incluyendo médicos, psicólogos, terapeutas, y demás profesionales involucrados; quienes a menudo se enfrentan a condiciones de trabajo que implican altos niveles de exposición, extensas jornadas laborales y una sobrecarga de responsabilidades. Estas condiciones los exponen a una mayor vulnerabilidad frente al estrés y la ansiedad, resaltando la necesidad de abordar estos peligros con estrategias efectivas que garanticen su bienestar y eficacia en el cuidado de la salud.

Por lo cual, para el estado es un tema de interés público, donde menciona que “Las adicciones son un problema de salud pública. [...] En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales” (“educacion.gob.ec,” 2019). Además, en sus artículos 7 y 17 respectivamente menciona que “Para precaver la relación inicial con las drogas y disminuir su influencia, uso, demanda y riesgos asociados, será obligación primordial del Estado dictar políticas y ejecutar acciones inmediatas encaminadas a formar sujetos responsables de sus actos y fortalecer sus relaciones sociales, orientadas a su plena realización individual y colectiva” (“educacion.gob.ec,” 2019).

Si bien es cierto las leyes y normativas para el cuidado de personas en rehabilitación se encuentran establecidas en la constitución del Ecuador también existe una normativa legal que protege y cuida a los cuidadores de salud. Por lo tanto, dentro

del marco legal que beneficia al paciente y al cuidador está la constitución del Ecuador como primer ente regulador, seguidamente nos encontramos con la ley orgánica de salud, el ministerio del trabajo y otras leyes y regulaciones que forman el marco legal y buscan asegurar el bienestar tanto del paciente como del profesional de salud. Bajo este contexto es importante consultar las leyes y las regulaciones más recientes para obtener información adecuada, y es así como en este proyecto en el capítulo 2 se establecerá de forma clara el marco legal que justifica esta investigación.

En ese sentido un ambiente laboral estresante tiende a favorecer la aparición de riesgo psicosocial y, con ello, la presencia de cambios en la salud física, mental y emocional. El personal de salud que trabaja en servicios protectores suele trabajar en condiciones laborales estresantes.

Según Jiménez et. al. (2017), En Colombia, según los resultados de la segunda encuesta nacional de salud ocupacional en el 2013, los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar entre las exposiciones, seguidos de los factores de riesgo ergonómicos. También ha habido un aumento en las denuncias de acoso laboral, que aumentaron un 9,4% entre 2009 y 2012, mientras que el reconocimiento de trastornos de salud mental relacionados con el trabajo, principalmente incidentes como ansiedad y depresión, aumentó un 43% (Jiménez et al., 2017, pp. 23-32).

De acuerdo con lo planteado las leyes de riesgo psicosocial se refieren a normativas y regulaciones gubernamentales que buscan proteger la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores en el entorno laboral. Estas leyes se centran en abordar los factores psicosociales que pueden generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental en el trabajo.

Durante las actividades laborales y de asistencia en los centros de rehabilitación se pueden desarrollar varios factores de riesgo psicosocial tanto para los pacientes como para el personal y se puede evidenciar un alto nivel de estrés emocional, y ansiedad sobre todo en el proceso de rehabilitación.

Los pacientes dentro del centro de rehabilitación y durante su proceso suelen estar inmersos en acciones como: aislamiento social que son necesarios para la mejor rehabilitación. Este aislamiento conlleva la separación de la familia y amigos y desarrolla sentimientos de soledad, tristeza, sentimiento de abandono que lleva hacia una depresión de tipo reactiva. Estos sentimientos de los pacientes son disparadores de estresantes para el equipo de atención de salud, donde la carga y el esfuerzo laboral aumenta para prevenir una enfermedad o lesión grave que se derive de las acciones propias de los pacientes y los procesos de rehabilitación.

Existe también relaciones interpersonales tensas entre los pacientes por la misma dinámica de la rehabilitación, el constante asedio de la tensión pasa hacia el equipo de atención, durante esta dinámica vincular se dar lugar a conflictos y tensiones entre los pacientes o entre el personal que los trata o entre el mismo personal.

El problema de investigación se centra en determinar el impacto de los riesgos psicosociales en el personal de salud que trabaja en centros de rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas en la Ciudad de Otavalo. A pesar de la creciente atención hacia el bienestar de los adolescentes en rehabilitación, existe una preocupación emergente sobre cómo los cambios significativos en las estructuras organizacionales y la globalización han intensificado los desafíos psicosociales dentro del ambiente laboral de estos centros. Estos desafíos incluyen, pero no se limitan a: el estrés, la ansiedad, y las largas jornadas de trabajo, lo que podría comprometer la salud física y mental del personal, así como la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. La investigación

buscará explorar la relación entre la exposición a estos riesgos psicosociales y sus efectos adversos, con el fin de desarrollar estrategias de intervención que promuevan un ambiente laboral saludable y seguro tanto para el personal como para los adolescentes en rehabilitación.

Finalmente, este proyecto se complementará de un marco teórico y legal justificativo para el análisis y resolución de la problemática antes mencionada, mismo que garantizará que el sector público o privado u organización permitan adoptar medidas preventivas a fin de mitigar los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal de salud.

2 CAPÍTULO II

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal de salud que labora en centros de rehabilitación a adolescentes con adicciones enfrenta alto estrés y ansiedad debido a tareas como el manejo de comportamientos impredecibles, intervenciones en crisis, la provisión de soporte emocional constante, y la comunicación con familias afectadas. Estas responsabilidades, caracterizadas por su complejidad y exigencia emocional, presentan desafíos significativos que impactan el bienestar del personal sanitario, debido a que los pacientes residenciales llegan a experimentar síndromes de abstinencia, donde se evidencian cambios conductuales y signos temperamentales que convierte al ambiente laboral en una de las etapas con más riesgo físico y estrés emocional; que provoca en el personal de salud una alta probabilidad de recibir una agresión verbal o física, de igual manera el mantener la vigilia de los pacientes tanto en el día como en la noche, debido a su horario de atención de 24 horas los 7 días de la semana y la vigilancia permanente por el inminente riesgo de que los pacientes planeen un intento de fuga de la institución llega a ser un factor alto de estrés y riesgo psicosocial para todos los encargados de esta área de salud.

Con lo anteriormente mencionado se ha planteado determinar el grado de influencia que ejercen los factores psicosociales en la salud del personal sanitario que trabaja en un centro de rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo, considerando que los mismos enfrentan una carga emocional significativa debido a la naturaleza compleja y que a menudo su trabajo es desafiante.

Evaluar los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal de salud, caracterizar la salud del personal y elaborar un programa psicosocial con base a los resultados derivados de la exposición a los factores de riesgo psicosociales en el personal

de salud que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo.

2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental y física del personal de salud que trabaja en centros de rehabilitación para adolescentes con adicciones?

2.3. JUSTIFICACIÓN

En Imbabura, en la ciudad de Otavalo, existe un centro de rehabilitación para adolescentes con consumo problemático de drogas que es el primero de su clase y está operativo desde diciembre de 2016. Según el Centro Especializado en Tratamiento a Personas con Consumo Problemático de Alcohol y otras Drogas de Otavalo (www.salud.gob.ec, 2024), el centro es una institución residencial de salud autorizada legalmente en el tercer nivel de atención y primer nivel de complejidad. Su misión principal es llevar a cabo labores de prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, reducción de daños, así como facilitar la inclusión e integración social de adolescentes varones que padecen trastornos mentales y del comportamiento derivados del consumo de sustancias psicoactivas, cuenta con un equipo profesional multidisciplinario con profesionales de medicina familiar, terapia ocupacional, psiquiatría, psicología clínica, responsable técnico (director), enfermería, nutrición, bioquímico farmacéutico, trabajador social y auxiliares de enfermería.

El presente trabajo de investigación es de suma importancia porque nos permite reconocer y evaluar los diferentes factores de riesgos psicosociales que existe o pueden presentarse en el personal de salud que están al cuidado de adolescentes que se encuentran

bajo rehabilitación, y también nos permite valorar de las principales consecuencias que puede abordar el estudio, en este caso, recabar los riesgos psicosociales dentro del personal de salud el cual se establecerá mediante el método CoPsoQ ISTAS 21, que admite ver de forma representativa si los profesionales de salud que laboran en el centro de rehabilitación de Otavalo se encuentran en condiciones laborales seguras o si tienen proximidad a un daño psicológico.

También es importante mencionar que existe un marco legal a nivel nacional que nos permite establecer acciones encaminadas al mejoramiento del estado de salud mental y físico de los profesionales del sector de salud, es así que todo sector público o privado debe cumplir determinadas normativas para garantizar la calidad laboral.

El impacto de estas normativas tiene por objetivo promover un ambiente de trabajo sano y equilibrado, en un entorno con mejores condiciones laborales, exponiendo la ejecución de nuevas actividades con la aplicación de materiales suficientes para tratar las enfermedades laborales de todos los pacientes adolescentes, orientando el trabajo fundamentalmente a mitigar los factores de riesgo psicosocial dentro del centro de rehabilitación.

Por lo cual esta investigación beneficiará directamente a todo el personal laboral de esta institución e indirectamente a los pacientes, a los familiares y a todo el entorno que se encuentre vinculado a los adolescentes en rehabilitación. Es así que en el centro de rehabilitación de adolescentes de la ciudad de Otavalo ofrecerá un mejor estilo de vida a los profesionales de salud, y por lo tanto la información obtenida establecerá medidas de prevención y protección eficaz para todos los profesionales de salud.

Entonces determinar los factores de riesgo psicosociales y autopercepción de la salud en el personal sanitario que labora en un centro de rehabilitación para adolescentes

con adicciones a drogas tiene múltiples beneficios. Por un lado, permite identificar las fuentes de estrés, agotamiento, trauma y otros problemas de salud mental que pueden afectar al personal y su desempeño laboral (Soliz Baldomar, 2022). Por otro lado, permite diseñar e implementar medidas preventivas y correctivas para mejorar las condiciones de trabajo, el apoyo y los recursos disponibles para el personal. Así, se puede contribuir a mejorar la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, así como la calidad de la atención que brindan a los adolescentes con adicciones.

3 CAPÍTULO III

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Factores de riesgo psicosociales

Para Capelo (2021) los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con la posibilidad de dañar total o parcialmente la salud del empleado. La calificación de riesgo para este elemento varía según la situación, incluyendo los niveles de adaptación del trabajador al puesto de trabajo, los niveles de estrés y carga laboral, así como la competencia del trabajador a las actividades laborales asignadas

Estos factores mencionados son los que se relacionan directamente con los riesgos psicosociales por lo que se han tratado de caracterizar y clasificar como factores de riesgos y psicosocial que tienen mayor influencia en el campo laboral de los trabajadores de salud.

Además, la autora Capelo (2021) describe que dentro de los factores de riesgo psicosocial existen desórdenes musculoesqueléticos del personal de enfermería en hospitales ecuatorianos, los cuales son causantes de enfermedades del personal de salud por alta demanda de trabajo, control sobre el trabajo, capacidad de liderazgo, recompensas al trabajo realizado, y entorno extra laboral.

Estos factores previamente mencionados generan un impacto en el personal de salud que a su vez vinculado con el trabajo generan mayor nivel de estrés relacionado directamente con conflictos superiores.

En este contexto se puede determinar que los factores de riesgo promueven acciones de salud y a su vez enfermedad laboral, lo que es resaltante de caracterizar estos riesgos y poder poner en práctica una prevención de riesgos psicosociales que puedan conmovir la motivación y la satisfacción en el trabajo, dando como resultado que genere mitigar el estrés laboral. Estos riesgos se caracterizan por:

- Características de la organización del trabajo
- Características del grupo social del trabajo
- Condiciones de las actividades laborales asignadas
- Carga física que conlleva la tarea asignada
- Condiciones del medioambiente
- Relación entre el trabajador y la tarea asignada

En el centro de rehabilitación de Otavalo, dado que no se disponen de estudios específicos sobre la exposición a riesgos psicosociales entre su personal de salud, es crucial reconocer la importancia de estos factores. Estos riesgos subrayan la necesidad de un fuerte apoyo social para el equipo médico y la responsabilidad del empleador de identificar y evaluar tales riesgos. La adaptación a las necesidades, expectativas y capacidades individuales de cada trabajador es fundamental para mitigar su vulnerabilidad ante los riesgos psicosociales. Esto implica la implementación de estrategias orientadas a minimizar el impacto de estos riesgos, evaluando su magnitud y las posibles reacciones y consecuencias adversas para la salud y el bienestar de los trabajadores.

3.1.1 Definiciones

Según Gómez et. al, (2014), se entiende por riesgo psicosocial laboral a los factores que influyen en: “las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea” (p.34)

En términos del comité mixto OIT-OMS (2014), los riesgos psicosociales son:

...las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo,

todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.54)

Según Gil (2012), en su estudio para la Organización Internacional del Trabajo señala que:

...los riesgos psicosociales en el ámbito laboral emergen de factores como el desarrollo económico, la transformación tecnológica, la intensificación de la competencia global y una mayor orientación al mercado junto con una reducción del papel del Estado. (p.18)

Estas dinámicas interactúan y contribuyen al crecimiento laboral, afectando aspectos como el ritmo de trabajo, la organización de procesos y la oferta de empleo, lo que a su vez puede alterar la salud y el entorno laboral. Los riesgos psicosociales, que abarcan desde el estrés laboral hasta el acoso, impactan negativamente en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, resaltando la importancia de gestionar adecuadamente estos riesgos para fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo.

3.1.2 Teorías del riesgo psicosocial

Las teorías del riesgo psicosocial se centran en la relación entre factores psicológicos y sociales en el entorno laboral y su impacto en la salud mental y física de los trabajadores.

Aquí tienes un resumen de algunas de las principales teorías:

- **Modelo Demanda-Control-Support (Karasek):** Esta teoría propone que: *“el riesgo psicosocial en el trabajo depende de dos factores principales: la demanda laboral (carga de trabajo y responsabilidad) y el control sobre el trabajo (autonomía). Además, considera el apoyo social como un tercer componente que puede mitigar el estrés laboral”*. (Nieuwenhuijsen, 2012).

- **Modelo de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist):** Este modelo se centra en: *“la relación entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas, tanto económicas como sociales. Cuando los trabajadores perciben un desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas, pueden experimentar estrés y riesgos para la salud”*. (p.23)
- **Teoría del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-Esfuerzo (Effort-Reward-Imbalance, ERI):** Similar al modelo de Siegrist, la ERI se enfoca en: *“el desequilibrio entre el esfuerzo invertido, las recompensas y los recursos disponibles en el trabajo. Este desequilibrio puede aumentar el riesgo de problemas de salud”* (Nieuwenhuijsen, 2012).
- **Teoría de la Exigencia-Apoyo (Demand-Support, DS):** Para Nieuwenhuijsen (2012) esta teoría combina la demanda laboral con el apoyo social en el trabajo. Sostiene que un alto nivel de demanda y un bajo nivel de apoyo pueden llevar a situaciones estresantes y problemas de salud en los empleados. (p.34)
- **Modelo Job-Demand-Resources (JD-R):** Según Abdurachman et al. (2023) este modelo se enfoca en las demandas del trabajo y los recursos disponibles. Argumenta que las altas demandas pueden tener un impacto negativo en la salud, mientras que los recursos adecuados pueden ayudar a mitigar el estrés.

La problemática investigada se alinea principalmente con los modelos Demanda-Control-Support de Karasek y el de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, analizando la exposición del personal de salud a riesgos psicosociales en un centro de rehabilitación para adolescentes en Otavalo. Se considera cómo la combinación de alta demanda laboral, baja autonomía y un desequilibrio entre los esfuerzos invertidos y las recompensas recibidas, junto con el nivel de apoyo social, afecta el bienestar de estos trabajadores. Estos modelos proporcionan un marco para evaluar el impacto del entorno laboral en la

salud mental y física del personal, destacando la importancia del apoyo social y los recursos disponibles como factores mitigantes del estrés laboral.

3.1.3 Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosociales

Según Gil-Monte (2012) “Los cambios en los procesos laborales y el diseño del trabajo son representación de un trance laboral. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral” (p.243). A lo que según el autor se denomina un riesgo laboral existente.

Además, para Salas (2003) el riesgo laboral se define como:

...los peligros presentes en una determinada profesión o tarea profesional, así como también en su entorno o lugar de trabajo, mismos que son susceptibles de provocar accidentes o cualquier otro tipo de evento que pueda provocar daños o problemas de salud, tanto físicos como psicológicos (p.34)

Los riesgos de trabajo son ocasionados por varios factores, entre ellos tenemos:

- Local de trabajo: *“instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.” (Chávez Sulca, 2019).*
- Organización del trabajo: *“carga física y/o mental, organización y planificación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación y aportación de ideas, turnicidad, etc.” (Chávez Sulca, 2019).*
- Tipo de actividad: *“en este factor influyen tanto los equipos de trabajo utilizados como la labor a realizar, como por ejemplo la manipulación de cargas o las posturas repetitivas” (Chávez Sulca, 2019).*
- Materias primas: *“materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc.” (Chávez Sulca, 2019).*

3.1.4 Instrumento de medición

Descripción del Instrumento CoPsoQ ISTAS 21

El cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), el cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario SUSESO ISTAS 21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Ver Red Internacional COPSOQ(www.suseso.cl, 2013).

“El método ISTAS 21, es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales” (“istas.net/,” 2000).

3.2. Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (*d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net*, 2003) define la salud como: “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad” (p.3). Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948.

Según Pardo (1997) la salud:

...es el hábito o estado corporal que nos permite seguir viviendo, según el autor este término tiene cierta complejidad debida a las perspectivas o enfoques de esta, sin embargo, se puede determinar qué Salud es un proceso activo que permite al ser humano superar cualquier tipo de dificultad a fin de sobresalir y superar dificultades de enfermedad (p.23)

La OMS ("La salud en desarrollo," 2000), en su boletín de la recopilación de artículos número 2, menciona que:

...salud es la posibilidad de vivir más tiempo, y de disfrutar de una buena vida a lo largo de la existencia, por lo tanto, se puede decir que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social (p.14)

Por tanto, la salud comprende el estado óptimo del cuerpo y su funcionamiento, abarcando no solo la ausencia de enfermedades y lesiones, sino también la capacidad del cuerpo para desempeñar sus funciones eficazmente. Este concepto amplio de bienestar incluye diversos aspectos clave: salud física, mental, social, emocional, ambiental, espiritual, económica y preventiva, cada uno contribuyendo integralmente al bienestar general del individuo.

3.2.1 Percepción de salud

Para Moreno (2011) la percepción de salud está sujeta a variaciones, por lo tanto, el concepto de salud debe verse como un estado en constante mejora que tiene en cuenta la interconexión de todas las personas entre sí y con los entornos en los que viven y trabajan

De acuerdo con la OMS (*d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net*, 2003), “la salud se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible de una persona, tanto en la realización personal como laboral, en todos los planos, físico, mental y social” (p.15)

3.2.2 Definiciones

Parra (2003) explica que la salud estará influenciada en gran medida por circunstancias sociales, incluidas las tasas de empleo y desempleo, las condiciones de la vivienda, la accesibilidad a la infraestructura de transporte, el acceso a la atención médica y la educación, las instituciones que promueven la salud y brindan supervisión, y el nivel de organización sindical, entre otros.

Según Ruiz et al. (2007) la salud es un campo de estudio y práctica en el que el bienestar y la seguridad de las personas en su entorno diario. Su objetivo principal es mantener las condiciones de vida seguras y saludables, así como prevenir lesiones, enfermedades y problemas de salud.

3.2.3 Clasificación de la Salud

1. **Salud Física:** Es la primera de los tres niveles de salud que nos viene a la mente cuando pensamos en salud, examinamos cómo está nuestro cuerpo, si tenemos alguna enfermedad física, si nos duele la espalda o nos hemos resfriado. Es el bienestar y el funcionamiento óptimo del organismo que engloba todos los aparatos y sistemas de

nuestro cuerpo (oral y dental, gastrointestinal, cerebral, ocular, cardíaco, respiratorio, renal, urológico, ginecológico, muscular, articular, óseo, etc.). ("www.insst.es," 2002).

2. **Salud Mental:** Se relaciona con el bienestar general de la manera en que se piensa, se regulan los sentimientos, emociones y el comportamiento, para así funcionar en entornos sociales, para el desempeño en el trabajo o en la escuela, según sea el caso, mantener relaciones tanto familiares como personales, aprender de acuerdo con la edad e inteligencia que se tenga y poder participar en otras actividades que se consideren importantes para cada persona. ("www.insst.es," 2002).

3. **Salud Sexual:** Esta clasificación involucra el bienestar en general de las personas con la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, sin presión con uso de la fuerza, discriminación ni violencia. Forma parte del ser humano, desde la niñez hasta la edad avanzada y tiene un rol importante en relaciones saludables, ya que se relaciona con el afecto, el amor y la intimidad; crear confianza sobre nuestra sexualidad es importante porque nos ayuda a mejorar nuestras relaciones, planificar embarazos y prevenir enfermedades. ("www.insst.es," 2002).

3.2.4 Teorías de Salud

1. **Triada Ecológica:** Incluye la percepción de los trabajadores sobre la justicia en la recompensa por su esfuerzo laboral, tanto en términos económicos como no económicos. Un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas puede aumentar el riesgo psicosocial. ("www.um.es," s.f.).

2. **Tríada Ecológica y la OMS:** En esta teoría se entremezclan aspectos de ambas, como el bienestar físico, mental y social de la OMS, como la importancia del entorno y el medio ambiente como indicaban los defensores de la Tríada Ecológica. ("www.um.es," s.f.).

3. **Multicausalidad:** Esta teoría defiende que el ser humano siempre ha buscado el bienestar a lo largo de la historia mediante el trabajo, habiendo así que sus condiciones y salud mejoren. Pero esta teoría indica que las causas por las que la salud está influenciada son varias, como económicas, políticas o religiosas. ("www.um.es," s.f.).

4. **Valores y Cultura Organizacional:** Los valores y la cultura de la organización influyen en cómo se perciben y se gestionan las dimensiones anteriores. Una cultura que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el bienestar de los empleados, puede reducir el riesgo psicosocial ("www.um.es," s.f.).

La comprensión y la gestión de estas teorías son esenciales para prevenir y abordar los riesgos psicosociales en el trabajo. Las organizaciones que promueven un entorno laboral saludable y equilibrado tienden a tener empleados más satisfechos y productivos, con menos problemas de salud relacionados con el trabajo.

3.2.5 Instrumento de Medición

La autopercepción de salud (APS) es conceptualizada por (Sánchez, 2010) como una concepción subjetiva e individual resultante de la interrelación entre factores sociales, psicológicos y biológicos. El análisis conjunto de estos elementos permite evaluar de forma única y adecuada el estado general de salud de una persona desde su propio punto de vista dentro de las categorías: salud adecuada, afectación leve y afectación grave.

La autopercepción de salud ha sido utilizada como una medida independiente para determinar las necesidades de salud de las personas. Su utilización se basa en las estrechas correlaciones observadas entre la APS y otros indicadores de las necesidades de atención en salud. Distintas investigaciones han establecido correlación entre este constructo y variables socioeconómicas y de salud. Es importante destacar, que a pesar de ser un tema importante a tener en cuenta en las unidades asistenciales de salud; en el Ecuador no son suficientes los estudios correlacionales que traten de establecer la relación existente entre

la presencia de factores psicosociales y como este determina la APS de los trabajadores; estudio que constituye el primero de su tipo en el contexto de la investigación.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

Distress o estrés negativo: Se produce por una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume (Méndez Nénger, 2017).

Factor o agente de riesgo: Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos (Méndez Nénger, 2017).

Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores (Méndez Nénger, 2017).

Peligro: Amenaza de accidente o de daño para la salud. (Acuerdo N°174)

Riesgo del trabajo: Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo. (Méndez Nénger, 2017).

Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión (Méndez Nénger, 2017).

Riesgos Psicosociales. Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales (Méndez Nénger, 2017).

Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo (Méndez Nénger, 2017).

Seguridad laboral o del trabajo: El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes trabajo y averías en los equipos e instalaciones (Méndez Nénger, 2017).

Seguridad y salud en el trabajo (SST): Es la ciencia y técnica multidisciplinaria que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad (Méndez Nénger, 2017).

Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas (Méndez Nénger, 2017).

3.3. MARCO NORMATIVO

El marco legal en Ecuador para los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal de salud que trabaja en un Centro de Rehabilitación para Adolescentes con Consumo de Drogas en la ciudad de Otavalo, se basa en una serie de

leyes, reglamentos y normativas diseñadas para proteger y regular la salud y el bienestar de los trabajadores en el país.

3.3.1 Marco Legal Internacional

Los riesgos psicosociales en el trabajo representan una preocupación significativa para la salud y el bienestar de los trabajadores a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ("Género, salud y seguridad en el trabajo," 2022) ha establecido convenios y recomendaciones que abordan la discriminación en el empleo, la igualdad de remuneración, las responsabilidades familiares y otros aspectos relacionados con los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se establece el siguiente marco legal internacional para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo:

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2022 abordan diversos aspectos fundamentales para la igualdad y el bienestar laboral. El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, promulgado en 1951, introduce el concepto de "trabajo de igual valor" para corregir la discriminación salarial indirecta, fomentando valoraciones objetivas de los puestos de trabajo que equilibren la remuneración y prevengan riesgos laborales. Por otro lado, el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, también de 1958, establece la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y las condiciones laborales para prevenir cualquier forma de discriminación.

Asimismo, el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, que abordan las responsabilidades familiares de los trabajadores, reconocen las necesidades específicas de este grupo e impulsan la igualdad de oportunidades y trato. Además, instan al desarrollo de servicios de asistencia familiar y medidas de apoyo como la reducción de

jornada laboral y flexibilidad de horarios, con el objetivo de promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.

A continuación, se presenta un resumen de los convenios en países del continente latinoamericano tomado del Gobierno de Argentina ("Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR," 2024):

En el caso de El Salvador y Guatemala se han ratificado los Convenios núm. 100 y 111 de la OIT. Por otro lado, en Chile se cuenta con normativas como la Ley 16.744 y resoluciones ministeriales que abordan los riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo la prevención del acoso laboral y la actualización de protocolos de vigilancia.

La nación de Colombia dispone de la Ley 1616 de Salud Mental y otras normativas que establecen responsabilidades para la prevención, identificación y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Por su lado, México ha implementado la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 que aborda la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En el caso de Perú presenta la Ley 29.783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y otras normativas que consideran la exposición a riesgos psicosociales y regulan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Argentina, por su parte, dispone de diversas leyes y decretos que protegen la salud mental de los trabajadores, incluyendo la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes laborales saludables. Países como Brasil, Paraguay y Uruguay cuentan con normativas que abordan aspectos ergonómicos y psicosociales en el trabajo, así como la promoción de la salud mental y la prevención del acoso laboral y sexual.

En virtud de lo expuesto, se establece este marco legal internacional como referencia para la promoción de ambientes laborales seguros, saludables e inclusivos, donde se prevengan y aborden adecuadamente los riesgos psicosociales en el trabajo.

3.3.2. Marco Legal Nacional

La legislación ecuatoriana establece un marco legal robusto para la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, asignando la responsabilidad principal a los empleadores. El Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, emitido el 16 de junio de 2017, dicta la "Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral", exigiendo a empresas públicas y privadas implementar programas de prevención de riesgos psicosociales. El artículo 9 de este acuerdo establece esta obligación para empresas con más de 10 trabajadores. (Vaca, 2023).

Asimismo, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, publicado el 22 de diciembre de 2020, expide el "Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo", que también requiere la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales. En el ámbito de la seguridad social, la Resolución No. 513 del Consejo Directivo del IESS, de julio de 2016, incluye los factores psicosociales como riesgos de enfermedades ocupacionales. (Vaca, 2023).

La Decisión del Acuerdo de Cartagena No. 584 establece directrices para disminuir los riesgos laborales, incluyendo medidas específicas para abordar los riesgos psicosociales. El Código del Trabajo Ecuatoriano, en su artículo 38, atribuye al empleador la responsabilidad de los riesgos laborales, y el artículo 410 detalla las obligaciones del empleador en cuanto a la prevención de riesgos, incluidos los psicosociales. Otros cuerpos legales como la Constitución del Ecuador y varios acuerdos ministeriales y resoluciones

complementan este marco legal, destacando la importancia de crear ambientes laborales seguros y saludables.

La Constitución de la República del Ecuador (*Constitución de la República del Ecuador*, 2008), en sus artículos a partir del 33, establece el trabajo como un derecho y obligación social, además de un medio para la realización personal y económica, asegurando condiciones laborales seguras y dignas para los trabajadores. La Ley Orgánica del Servicio Público (*Ley Orgánica del Servicio Público*, 2010), en su Artículo 23, resguarda los derechos de los servidores públicos ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, remitiendo al Código del Trabajo y la legislación de seguridad social para la compensación y consideración de la disminución de la capacidad laboral por estos incidentes.

Por su parte, la Ley Orgánica de Salud (*Ley Orgánica de Salud -Última Reforma 29-04-2022*), en su Artículo 117, dispone que la autoridad sanitaria nacional coordinará con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para establecer normas de salud y seguridad laboral. Los Artículos 118 y 119 de esta ley enfatizan la responsabilidad de los empleadores en proteger la salud de los trabajadores mediante ambientes seguros, equipos de protección y la notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, el Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, detalla las obligaciones de los empleadores en la prevención de riesgos laborales, como el mantenimiento de instalaciones seguras y la provisión de protección personal adecuada.

CAPITULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1. Objetivos.

4.1.1 Objetivo General

Determinar el grado de influencia que ejercen los factores psicosociales en la salud del personal sanitario que trabaja en un centro de rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo.

4.1.2 Objetivos específicos

- Evaluar los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal de salud que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo.
- Caracterizar la salud del personal sanitario que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo.
- Elaborar un programa psicosocial con base a los resultados derivados de la exposición a los factores de riesgo psicosociales en el personal de salud que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo.

4.2 Diseño de investigación

Enfoque de la investigación: el enfoque fue cuantitativo debido a que se ha apoyado en la teoría de Hein y Barrientos (2004) que explican, describen y pronostican la exposición a los factores de riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

Tipo de investigación: el tipo de investigación utilizado fue básico, ya que no se manipulo de manera deliberada las variables del estudio.

Diseño de investigación: el diseño fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional a una muestra significativa de 19 personas a quienes se les aplicó el cuestionario CoPsoQ ISTAS 21, en su versión corta, que evalúa la primera variable factores de riesgo psicosocial en el personal sanitario y posteriormente se evaluó la segunda variable que es autopercepción de la salud a través del cuestionario de categorización de la autopercepción de la salud aplicado en el personal sanitario que labora en un centro de rehabilitación de adolescentes con adicciones de la ciudad de Otavalo.

Para la prueba diferencial se optó por una prueba No paramétrica ya que se tomaron los datos categóricos ordinales de ambos instrumentos por lo que se utiliza la chi cuadrada de Pearson con un nivel de significancia de 0.05.

4.3. Población

Para el presente proyecto no existió un muestreo, se contempló desde un principio el contar con la totalidad del universo de trabajadores al cual corresponden los 19 trabajadores, profesionales de la salud, servidores públicos pertenecientes a un Centro de Rehabilitación de adolescentes con adicciones de la ciudad de Otavalo.

De la población descrita anteriormente se seleccionó la totalidad del universo 19 participantes para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y autopercepción de la salud.

4.4. Criterios de selección

Los criterios de inclusión y exclusión son fundamentales para definir la población de estudio en cualquier proyecto de investigación. En el contexto del proyecto de

investigación “Prevalencia de los factores de riesgo psicosociales y su repercusión en el personal de salud” que labora en un centro de rehabilitación de adolescentes con adicciones, los criterios son los siguientes:

4.4.1. Criterios de inclusión

- Se incluyeron a los trabajadores que estaban legalmente laborando con contratos de relación de dependencia con más de 6 meses en funciones y que firmaron el consentimiento informado; incluir únicamente al personal de salud que tiene contacto directo con los adolescentes en tratamiento por adicciones.

4.4.2. Criterios de Exclusión

- Se excluyeron a los profesionales de salud que en el momento del levantamiento de la información no se encontraban presentes debido a baja médica, proceso de desvinculación o vacaciones; además de excluir al personal que no tenga contacto directo con los pacientes, como personal de mantenimiento y seguridad, dado que su exposición a los factores de riesgo psicosociales específicos del entorno de rehabilitación puede ser significativamente diferente.

4.4.3. Criterios de Eliminación

- Se eliminaron a los participantes que remitieron el instrumento parcialmente lleno y que han expresado su negativa a participar.

4.5. Materiales y métodos

Se utilizó la técnica del cuestionario a través de 2 instrumentos que fueron CoPsoQ ISTAS 21 y la Autopercepción del estado de salud.

4.5.1 Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21

El cuestionario CoPsoQ ISTAS 22, versión corta, para la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas con plantillas de menos de 25 personas. Dicho método incorpora el cuestionario CoPsoQ-istas21 y una adaptación a estas empresas de su proceso de intervención y materiales para la prevención participativa de los riesgos psicosociales; es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

La versión corta, con el objetivo de simplificar el cuestionario y la gestión del riesgo psicosocial en las pequeñas empresas, evalúa las 15 dimensiones que los estudios poblacionales que sustentan el método, muestran que son las más prevalentes; con un tiempo de medición de 60 minutos aproximadamente.

El CoPsoQ-ISTAS21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), el cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario SUSESOS ISTAS 21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Ver Red Internacional COPSOQ(www.suseso.cl, 2013).

“El método ISTAS 21, es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad.

Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales” (“istas.net/,” 2000).

Las propiedades psicométricas del CoPsoQ-ISTAS21 fueron examinadas en términos de su consistencia interna (confiabilidad), para lo que se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach de manera global y por sub-escala; su estructura factorial, mediante el empleo de técnicas de análisis factorial confirmatorio; su validez convergente, por medio del método de la varianza media extraída; y su validez discriminante, mediante comparaciones sucesivas entre la varianza media extraída y la varianza compartida.

El puntaje total para cada factor de riesgo fue calculado como la suma de los puntajes correspondientes a cada uno de sus ítems y luego re categorizado en una escala compuesta por tres niveles (1 = baja exposición al factor de riesgo psicosocial, 3 = elevada exposición al factor de riesgo psicosocial). (Moncada et ál. 2004).

4.5.2. Valoración de la Autopercepción del estado de salud

La valoración de la autopercepción de salud (APS) es conceptualizada por (Sánchez, 2010) como una concepción subjetiva e individual resultante de la interrelación entre factores sociales, psicológicos y biológicos. El análisis conjunto de estos elementos permite evaluar de forma única y adecuada el estado general de salud de una persona desde su propio punto de vista dentro de las categorías:

- Salud adecuada.
- Afectación leve.
- Afectación grave.

La autopercepción de salud ha sido utilizada como una medida independiente para determinar las necesidades de salud de las personas. La utilización de la Valoración de la Autopercepción de la Salud se basa en las estrechas correlaciones observadas entre la APS y otros indicadores de las necesidades de atención en salud, valoración que toma 20 minutos aproximadamente, considerando la autopercepción del estado de salud de los trabajadores.

4.5.3. Operacionalización de variables

Instrumentos	Definición de la variable	Puntos de dimensión	Indicadores	Escala Likert	Técnica	Población
CoPsoQ-ISTAS21	Factores de riesgo psicosociales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exigencias y contenido de trabajo: 2. Control sobre el trabajo 3. Definición de tareas 4. Condiciones de trabajo 5. Confianza y justicia en el lugar de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? 2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? 3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? 4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares? 5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas? 6. ¿Tienes que trabajar muy rápido? 7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? 8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo? 9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? 10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? 11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? 12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? 13. ¿Tus tareas tienen sentido? 14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes? 15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros? 	<ol style="list-style-type: none"> 1: En gran medida 2: En buena medida 3: En cierta medida 4: En alguna medida 5: En ningún caso <p>Variables: Favorable 0-7 puntos Intermedia 8-11 puntos Desfavorable 12-24 puntos</p>	Cuestionario	19 profesionales sanitario

			<p>16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?</p> <p>17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?</p> <p>18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?</p> <p>20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>21. ¿En estos momentos, estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>22. ¿En estos momentos, estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?</p> <p>23. ¿En estos momentos, estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?</p> <p>24. ¿En estos momentos, estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</p> <p>25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?</p> <p>26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?</p> <p>27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?</p> <p>28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?</p> <p>29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?</p> <p>30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Instrumentos	Definición de la variable	Puntos de dimensión	Indicadores	Escala Likert	Técnica	Población
Valoración de la Autopercepción del estado de salud	Autopercepción de la Salud	1. Salud adecuada 2. Afectación leve 3. Afectación grave	¿Cómo percibe usted su estado de salud actual?	1. Salud adecuada 2. Afectación leve 3. Afectación grave	Cuestionario	19 profesionales de la salud

4.6 Análisis de datos

Para la comprobación de hipótesis se utilizó la Prueba chi cuadrada de Pearson con un nivel de significancia de 0.05.

- **Hipótesis de investigación:** las personas que presentan exposición a los factores de riesgos psicosociales tendrán percepción baja de salud ocupacional
- **Hipótesis Alterna:** la exposición de los factores de riesgo psicosociales está relacionada con niveles altos de percepción de salud ocupacional
- **Hipótesis Nula:** no existe relación estadísticamente significativa entre la exposición de los factores de riesgos psicosociales con la percepción de salud ocupacional

Para tal efecto se utilizaron los datos categóricos ordinales de ambos instrumentos.

4.7 Consideraciones Éticas

La presente investigación se basó en el principio deontológico de Helsinki que manifiesta el apego, respeto y consideración a los sujetos participantes. En ningún momento se puso en riesgo la integridad física o psicológica de los mismos, se guardó total sigilo en cuanto a los datos y los resultados fueron puestos a órdenes de las autoridades para la toma de decisiones que propendan el mejoramiento de su condición de trabajo.

Las consideraciones bioéticas de este estudio, están basadas en la "Declaración de Helsinki", según (Mazzanti Di Ruggiero, 2011) esta declaración es un conjunto de normas y recomendaciones para guiar a los médicos en la investigación en seres humanos, se lo ha realizado de esta forma debido a que los factores de riesgo psicosocial afectan críticamente la salud individuo o trabajador; tal como se menciona en el capítulo 3 apartado 3.1 "Marco conceptual". Para la elaboración de las consideraciones éticas,

específicamente se ha tomado en cuenta la sección 3 de la Declaración de Helsinki llamada “Investigación biomédica no terapéutica en seres humanos (investigación biomédica no clínica)”.

Algunos principios básicos de la declaración de Helsinki se han tomado para la elaboración de este trabajo de investigación, mismos que se nombran a continuación:

La investigación biomédica en seres humanos no puede realizarse legítimamente a menos que la importancia de su objetivo este en proporción con el riesgo que corre el sujeto de experimentación.

Siempre debe respetarse el derecho a la integridad del ser humano sujeto a la investigación y deben adoptarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad del individuo y reducir al mínimo el efecto de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad.

Al publicar los resultados de su investigación, el investigador tiene la obligación de respetar su exactitud. Los informes sobre investigaciones que no se ciñan a los principios descritos en esta Declaración no deben ser aceptados para publicación.

Cualquier investigación en seres humanos debe ser precedida por información adecuada a cada participante potencial de los objetivos, métodos, posibles beneficios, riesgos previsibles e incomodidades que el experimento puede implicar. Cada una de estas personas debe ser informada de que tiene la libertad para no participar en el experimento y para anular en cualquier momento su consentimiento. Sólo entonces deberá ser solicitado por el médico o investigador el consentimiento voluntario y consciente del individuo, preferiblemente por escrito.

5 CAPITULO V

5.1. RESULTADOS

Tabla 1. Categorización sociodemográfica de la población.

GENERO				
HOMBRES	10	52,6	52,6	52,6
MUJERES	9	47,4	47,4	100
Total	19	100	100	
ESTADO CIVIL				
CASADO	8	42,1	42,1	42,1
SOLTERO	7	36,8	36,8	78,9
UNIÓN LIBRE	4	21,1	21,1	100
Total	19	100	100	
PROMEDIO DE EDAD				
26-35	5	26,3	26,3	26,3
36-45	6	31,6	31,6	57,9
46-66	8	42,1	42,1	100
Total	19	100	100	
AÑOS DE ANTIGUEDAD				
3 años	6	31,6	31,6	31,6
7 años	12	63,2	63,2	94,7
8 años	1	5,3	5,3	100
Total	19	100	100	

Fuente: Ávila René, 2023

La tabla 1 muestra los resultados del análisis de las características sociodemográficas de la población. El análisis de género mostró una mayor frecuencia (10 personas) y porcentaje (52.6%) de género masculino, considerando que la atención a adolescentes con adicciones es un trabajo de alta demanda física y psicológica que en su mayoría es ejecutada por hombres; encontrando predominio de personas de estado civil casadas, debido a que es muy frecuente que en los niveles directivos para los centros de rehabilitación de adolescentes se elijan personas que estén en capacidad de resolver situaciones críticas y mantengan un cierto grado de responsabilidad al cuidado de menores de edad (padres, madres de familia) y mantengan estabilidad emocional en su ámbito personal.

En cuanto a la edad existe un predominio de trabajadores entre los 46 y 66 años (42.1%) seguido de los profesionales entre 36 y 45 años (31.6%). debido a que en el centro de rehabilitación se requiere mantener una alta experiencia laboral lo que se traduce a mayor edad por parte del personal sanitario. A continuación, se estableció que el personal sanitario tiene una antigüedad predominante de (7 años) con 12 personas promedio y un porcentaje de (63.2%), debido a que el personal sanitario con mayor antigüedad de servicio permite evaluar la experiencia y el conocimiento acumulado a lo largo del tiempo.

Tabla 2. Factores de riesgo de exposición

DIMENSIONES ISTAS 21	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL
	Fr	Porcentaje	Fr	Porcentaje	Fr	Porcentaje	
1. Exigencias y contenido de trabajo	11	57.90%	4	21.10%	4	21.10%	19
2. Control sobre el trabajo	16	84.20%	3	15.80%	0	0.00%	19
3. Definición de tareas	2	10.50%	1	5.30%	16	82.40%	19
4. Condiciones de trabajo	1	5.30%	9	47.40%	9	47.40%	19
5. Confianza y justicia en el lugar de trabajo	6	31.60%	2	10.50%	11	57.90%	19
RESULTADOS GLOBALES		36.60%		17.80%		45.60%	100.00%

Fuente: Ávila René, 2023

En la tabla 2 se determinó a la dimensión “control sobre el trabajo” como el factor de mayor exposición (Fr 16) y porcentaje (84.20%) teniendo como subdivisiones: el desgaste emocional del trabajo, ritmo de trabajo, aprendizaje, habilidades y tareas propias del mismo; que según la respuesta de cada trabajador sanitario determinó que existen deficiencias tanto en la dirección de los trabajadores, en las actividades encomendadas y

evaluación a las mismas, además de considerar el ambiente de trabajo que se ejecuta durante la atención y cuidado de adolescentes con adicciones.

Mientras que en la dimensión “condiciones de trabajo” se determinó como factor de exposición medio (Fr 9) y porcentaje (47.40%) teniendo como subdivisiones: cambios de horarios en contra de la voluntad de los trabajadores, variación de salario, y despido o no renovación de contrato; que según la respuesta del personal sanitario es frecuente la realización de cambios de turnos no consentidos el mismo derivado de que el Centro de Rehabilitación para adolescentes de la ciudad de Otavalo permanece abierto 24/7 por lo que el personal sanitario rota en diferentes jornadas especiales de trabajo que pueden verse afectadas por la inasistencia de uno o varios profesionales durante el turno de trabajo ocasionando cambios en las rotaciones planificadas, además de que todo el personal de salud se mantiene con un contrato de trabajo ocasional, anual, el mismo que puede ser cancelado sin renovación ofreciendo inestabilidad laboral.

En cuanto a la dimensión “definición de tareas” se encontró como factor bajo de exposición (Fr 9) y porcentaje (47.40%) teniendo como subdivisiones: objetivos del trabajo, expectativas profesionales, exigencias, cambio de actividades o funciones y la información sobre el trabajo a ejecutar; esto debido que a percepción del personal sanitario no existen claridad en las responsabilidades y funciones que tiene que ejecutar cada trabajador, mismas que se ven afectadas con el desempeño de turnos rotativos y horarios de trabajo diferentes para cada profesional de salud, lo que conlleva en muchas ocasiones a que se ejecuten actividades diferentes a las que se habían planificado dependiendo de la estabilidad de los adolescentes con adicciones durante la jornada de trabajo.

Tabla 3. Autopercepción del estado de salud

DIMENSIONES DE AUTOPERCEPCIÓN N DE SALUD	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL
	Fr	Porcentaje	Fr	Porcentaje	Fr	Porcentaje	
1. Salud adecuada	0	0%	0	0%	1	6.00%	19
2. Afectación leve	0	0%	15	78.90%	0	0%	19
3. Afectación grave	3	15.80%	0	0%	0	0%	19
TOTAL		15.80%		78.20%		6.00%	100.00%

Fuente: Ávila René, 2023

En la tabla 3 se establecieron las frecuencias y porcentajes de la autopercepción de la salud del personal sanitario que labora en un centro de rehabilitación de adolescentes con adicciones en Otavalo, encontrando como factor alto de exposición a las “afectaciones graves” (Fr 3) y porcentaje (15.80%), debido a que la exposición a los factores de riesgo han influenciado en la autopercepción de la salud de la población de estudio, con afectaciones a nivel (físico, mental y emocional); mientras que en segundo lugar se ha manifestado las “afectaciones leves” (Fr 15) y porcentaje (78.90%) en trabajadores que han manifestado un grado inferior de afectación en su autopercepción de la salud y por último con (Fr 1) y porcentaje de (6%) se determinó que 1 trabajador mantiene su estado de “salud adecuado” según su autopercepción.

Tabla 4. Inferencia chi cuadrada

		Categorización de riesgos			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Categorización de riesgo	Salud Adecuada	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Categorización de riesgos	100,0%	0,0%	0,0%	5,3%
Afectación leve		Recuento	0	15	0	15
		% dentro de Categorización de riesgos	0,0%	100,0%	0,0%	78,9%
Afectación grave		Recuento	0	0	3	3
		% dentro de Categorización de riesgos	0,0%	0,0%	100,0%	15,8%
Total		Recuento	1	15	3	19
		% dentro de Categorización de riesgos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Ávila René, 2023

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,000 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	24,056	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,000	1	,000
N de casos válidos	19		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

En la tabla 4 se representa la significación asintótica bilateral de la chi cuadrada que nos arroja como resultado 0.00 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, lo que se traduce a que la exposición de los factores de riesgos psicosociales influye directamente en una mala percepción de salud ocupacional en esta población.

6. DISCUSIÓN

En un estudio realizado por Díaz y Palucci (2010), los hallazgos dentro de la categorización sociodemográfica del personal sanitario de centros de atención en drogas en ambulatorios de la ciudad de Bogotá, Colombia indicaron que la población en su mayoría estaba constituida por hombres (60%), con una edad media de 31 años (21 y 55 años), de predominio de personas casadas, con un promedio de años de antigüedad de 7 años; este valor es significativamente similar al encontrado en la tabla 1 respecto a los resultados de nuestro estudio donde se mantiene un promedio de 7 años de antigüedad, con una población en su mayoría de género masculino (52.6%) y predominio de personas casadas.

Por otro lado, a pesar que existen diversos instrumentos para medir salud y bienestar del personal, en países hispanohablantes son escasos los instrumentos validados para identificar riesgos psicosociales; sin embargo, en el estudio de Muñoz et. al (2022) recientemente se ha encontrado evidencia sobre la validez y confiabilidad de la versión corta del instrumento COPSOQ-STAS21 para determinación de factores psicosociales en personal de salud del Perú; instrumento similar al utilizado en nuestro estudio.

Con referencia a la determinación de los factores de riesgo psicosociales mediante la aplicación del Instrumento CoPsoQ ISTAS 21, en el presente estudio, se estableció como resultados que existe un riesgo alto en la dimensión “control del trabajo” (84.20%), riesgo medio en “condiciones de trabajo” (47.90%) y riesgo bajo en “definición de tareas” (82.40%) lo que revela una situación preocupante en cuanto a la existencia de factores de riesgo psicosocial en el personal sanitario; valores significativamente similares a los de la tabla 2 fueron encontrados en el estudio de Peralta (2018) en el cual se identificaron los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del Ministerio de Salud Pública de

Cuenca; cuyos resultados arrojaron que existe un riesgo alto “control del trabajo” (91.89%), riesgo medio en “condiciones de trabajo” (72.97%) y riesgo bajo en “definición de tareas” (70.27%) con niveles desfavorables en la población de salud.

En cuanto a la determinación de la Autopercepción de la Salud (APS) del personal sanitario, se establecieron las frecuencias y porcentajes de la autopercepción de la salud de la población de estudio, encontrando como factor exposición alto a las “afectaciones leves” (78.90%), en segundo lugar, las “afectaciones graves” (15.80%) y en tercer lugar como factor bajo a un trabajador con un “estado de salud adecuado” (6.0%) esto según la valoración de la autopercepción de cada uno. Valores significativamente similares a la tabla 3 se encontraron en el estudio de Lucero et. al (2020) en el análisis del Estrés laboral y Autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador; donde existió un predominio de profesionales de la salud con “afectaciones leves” (80.90%) y en segundo lugar las “afectaciones graves” (19.10%) con la diferencia de no mantener personal de salud con una autopercepción “estado de salud adecuado”.

Mientras que para la relación de los factores de riesgo psicosociales y la (APS) del presente estudio se encontró como hallazgo principal que la exposición de los factores de riesgos psicosociales influye directamente en una mala percepción de la salud ocupacional del personal sanitario de un Centro de Rehabilitación de adolescentes de la ciudad de Otavalo. Resultados similares a los que se muestran en la tabla 4, fueron presentados por González y Polo (2012), quienes se centraron en identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales en el personal de salud, así como sus repercusiones en el estado de salud, encontrando como similitud que la exposición de los factores psicosociales influye en la mala percepción de la salud; sin embargo, a diferencia de este

estudio, su trabajo abordó un espectro más amplio, incluyendo tanto investigaciones colombianas como extranjeras, lo que permite un análisis comparativo más completo de los riesgos psicosociales y sus repercusiones en el sector salud.

Se reconoce como limitación del presente estudio, el no establecimiento de una correlación directa con otros estudios similares (al no tenerse acceso a estos), lo que podría haber enriquecido la comprensión de los riesgos psicosociales en el centro de rehabilitación. Además, la falta de una discusión detallada sobre la relación de porcentajes con investigaciones previas, limita la capacidad para contextualizar completamente los hallazgos dentro del cuerpo existente de conocimiento.

6.1. CONCLUSIONES

- La exposición de los factores de riesgo psicosocial influye en la percepción de la salud del personal sanitario que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con adicciones de la ciudad de Otavalo, se ha estimado que la presencia de las condiciones de trabajo, control del trabajo y definición de tareas influyen en los niveles de bienestar de la población. Esta circunstancia no es un elemento aislado puesto que en la gran mayoría de estudios investigados existe una correlación negativa entre exposición y salud. Esto se debe a que, a mayor percepción de riesgo psicosocial, menor es la satisfacción laboral. Lo que guarda relación, en determinada medida, con el hallazgo de la correlación negativa entre las exigencias y contenido de tu trabajo con la autopercepción de la salud.
- La percepción de la salud fue medida acorde a una categoría de tres escalas, la primera fue salud adecuada, la segunda fue afectación leve y la tercera afectación grave; para lo cual se entrevistó a cada trabajador caracterizando su nivel de salud en los niveles bajo, medio y alto evaluado como se ha señalado anteriormente mediante la expresión de cada personal sanitario sobre su autopercepción de la salud; dichos resultados no son elementos aislados ya que van acompañados en gran similitud con los resultados de la mayoría de estudios investigados donde existe la importancia de la valoración de la percepción de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgos psicosociales para determinar su grado de afectación de salud.

- La caracterización del personal sanitario del presente estudio fue realizada gracias a los resultados obtenidos refuerzan el papel del COPSQ-Istas21 como un instrumento útil para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo; teniendo como resultado a la dimensión “control del trabajo” como la más altamente afectada, ya que aquí se concibe que un mal ambiente laboral serviría de activador de enfermedades; la dimensión “condiciones de trabajo” se colocó como riesgo medio, considerando que ambientes carentes de soporte institucional, limitada oportunidad de control sobre las circunstancias estarían contribuyendo a una mayor probabilidad de afectaciones de salud laborales; y con riesgo bajo se encontró a la dimensión “definición de tareas” misma en la que se considera que los riesgos psicosociales han predominado sobre otros, que inciden en menor probabilidad en la salud y bienestar del trabajador. Resultados que se apoyan en los hallazgos de la mayoría de estudios investigados que enfatizan que el diagnóstico de riesgos psicológicos en el personal de salud es crítico para orientar la gestión estratégica en el marco de la seguridad y salud laboral.
- La elaboración de un programa psicosocial en base a los resultados de la exposición a los factores psicosociales y la autopercepción de la salud del personal sanitario constó con la ejecución de 3 estrategias principalmente, la primera en disminuir la presión en la dimensión social y las exigencias psicológicas, la segunda en integrar la prevención psicosocial y la tercera en seguir los principios de acción preventiva; se utilizó la primera para promover la distribución equitativa de las cargas de trabajo, capacitación en habilidades de comunicación, apoyo social, rotación de tareas, acceso a programas de salud mental y educación continua. La segunda para evaluar los riesgos

psicosociales, capacitaciones y creación de un comité de bienestar y salud mental; y la tercera para crear un ambiente de trabajo más saludable promoviendo un mejor desempeño y satisfacción laboral mediante el comunicación abierta, apoyo psicológico y la evaluación continua; con una duración de 60 días subdivididos en veintenas, en cada estrategia en las que se contará con la participación de todo personal sanitario y la evaluación del impacto de las mismas se realizará a través del uso de un cuestionario de autopercepción de la salud y una reevaluación del instrumento COPSOQ-Istas21 dicho programa muestra similitud con las estrategias optadas en estudios hispanohablantes con expectativa de que con dichas actividades se aborde de manera específica los riesgos psicosociales y sus repercusiones en el personal de salud mediante la implementación de programas de apoyo psicológico y emocional.

6.2. RECOMENDACIONES

- Posterior a la evaluación de las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implica introducir cambios en cómo se organiza el trabajo. Aunque la investigación en evaluación de intervenciones es limitada, existe evidencia suficiente de que las intervenciones preventivas son posibles y efectivas, especialmente si éstas son diseñadas e implementadas con estrategias integradas, dirigidas a las causas organizacionales de las exposiciones psicosociales nocivas y cuentan con la participación activa de los trabajadores.
- La aplicación periódica del instrumento CoPsoQ ISTAS 21 y la evaluación de la autopercepción del estado de salud, como parte de una evaluación continua

de los riesgos psicosociales para identificar cualquier cambio en los riesgos (aumento o disminución) a lo largo del tiempo y a evaluar la eficacia de cualquier intervención implementada.

- El resultado de la Autopercepción de la salud del personal sanitario destaca la urgencia de implementar estrategias efectivas para mitigar los riesgos psicosociales, incluyendo programas de apoyo psicológico, capacitación en habilidades de afrontamiento y cambios en las políticas organizacionales para promover un ambiente laboral saludable y productivo.
- Se recomienda la aplicación de un programa psicosocial para abordar de manera más específica los riesgos psicosociales y sus repercusiones en la salud de los trabajadores sanitarios; para lo cual se requiere una mayor investigación para explorar la causalidad y la dinámica temporal de estos factores y su impacto en el bienestar del personal a lo largo del tiempo.

CAPITULO VI

Bibliografía

- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 175-189.
- Cabanillas-Rojas, W. (2012). Factores de riesgo/protección y los programas preventivos en drogodependencias en el Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 104-111.
- Capelo Ramón, C. (2021). *dspace.uazuay.edu.ec*. Obtenido de *dspace.uazuay.edu.ec*: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- CETAD-Otavaló. (2024). *www.salud.gob.ec*. Obtenido de *www.salud.gob.ec*: <https://www.salud.gob.ec/cetad-otavaló/>
- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29*(4), 380-391. doi:ISSN: 0120-386X
- Chávez Sulca, J. (2019). *repositorio.uta.edu.ec*. Obtenido de *repositorio.uta.edu.ec*: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29729/1/549%20O.E..pdf>
- CODIGO DEL TRABAJO. (2012). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de *www.trabajo.gob.ec*: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *www.oas.org*. Obtenido de *www.oas.org*: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- DECRETO EJECUTIVO 2393. (2015). *ewsdata.rightsindevelopment.org*. Obtenido de *ewsdata.rightsindevelopment.org*:

https://ewldata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf

- Encalada Campos, G. E., Avila Larreal, A. G., Morán Almendáriz, B. V., & Franco Altamirano, K. K. (2021). Riesgos psicosociales y económicos asociados al consumo de drogas en adolescentes rurales escolarizados de Milagro-Ecuador. *Revista Salud y Bienestar Colectivo*, 5(2), 62-80. doi:ISSN 0719-8736
- Gillard, S., Foster, R., & White, S. e. (2022). The impact of working as a peer worker in mental health services: a longitudinal mixed methods study. *BMC Psychiatry*, 373.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 237-241. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Gómez Roja, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(45), 9-16. Recuperado el sep de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=pt
- González Anaya, L. S., & Polo García, C. (2012). repository.usergioarboleda.edu.co. Obtenido de repository.usergioarboleda.edu.co: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Guardia, J., Però, M., & Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 939-944.
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Dori, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v-vi. Recuperado el sep de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-55522014000100001&script=sci_arttext
- Hernández - Sampieri, R. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- INSHT. (2002). www.insst.es. Obtenido de www.insst.es: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087
- Instituto Nacional de Salud Pública de Mexico (INSP). (26 de agosto de 2020). www.insp.mx. Obtenido de www.insp.mx: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . (2004). *El programa de ayuda al empleado (EAP)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabaj.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (noviembre de 2022). Obtenido de Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2011.%20Efectos%20de%20la%20exposici%C3%B3n%20a%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>

- ISOTOOLS. (2015). www.isotools.us. Obtenido de www.isotools.us:
<https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Jimenez, C. A., Orozco, M. M., & Caliz, N. E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004
- Kumnig, M., Jowsey-Gregoire, S., Gordon, E., & Werner-Felmayer, G. (2022). Psychosocial and bioethical challenges and developments for the future of vascularized composite allotransplantation: A scoping review and viewpoint of recent developments and clinical experiences in the field of vascularized composite allotransplantation. *Front. Psychol.*
- Lillo Espinosa, J. (2004). Crecimiento y comportamiento en la adolescencia. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 57-71. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000200005
- Lucero, M., Sabastizagal, I., Astete, J., Burgos, M., & Villarreal, D. (2022). Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: un estudio psicométrico en población peruana. *Salud pública de BMC*. doi:<https://doi.org/10.1186%2Fs12889-022-13328-0>
- Mazzanti Di Ruggiero, M. d. (1 de junio de 2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres. (U. E. Bosque, Ed.) *Revista Colombiana de Bioética*, 6(1), 125-144. Recuperado el 12 de 03 de 2024, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189219032009>

Méndez Nénger, M. X. (2017). dspace.uce.edu.ec. Obtenido de dspace.uce.edu.ec:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf>

Méndez Nénger, M. X. (noviembre de 2017). www.dspace.uce.edu.ec. Obtenido de
www.dspace.uce.edu.ec:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf>

Método ISTAS 21. (2000). istas.net/. Obtenido de istas.net/:
http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2019). educacion.gob.ec. Obtenido de
educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/Guia-Violencia-y-Drogas-DB.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (marzo de 2017). www.salud.gob.ec. Obtenido de
www.salud.gob.ec: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 1-19.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 1-262. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno Villatoro, J. (3 de septiembre de 2018). www.imss.gob.mx. Obtenido de
www.imss.gob.mx:
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/02-Marco-Legal.pdf>

- Murillo Mero, J., & Poma López, A. (abril de 2018). repositorio.ug.edu.ec. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/44754/1/1374-TEISIS-POMA-MURILO.pdf>
- Nida. (2 de septiembre de 2020). nida.nih.gov. Obtenido de nida.nih.gov: <https://nida.nih.gov/es/publicaciones/las-drogas-el-cerebro-y-la-conducta-la-ciencia-de-la-adiccion/abuso-y-adiccion-las-drogas>
- Nieuwenhuijsen, K. (29 de agosto de 2012). EMUTON. Obtenido de EMUTON: <https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>
- Nikolopoulou, K. (2023). Criterios de inclusión y exclusión | Ejemplos y definición. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/inclusion-exclusion-criteria/>
- Noroña Salcedo, D., Mosquera Hernández, V., & Laica Hernández, V. (2022). Análisis del consumo de drogas en estudiantes universitarios en Quito (Ecuador). *Revista de Investigación en Psicología*, 83-98.
- OIT - Manuel Parra. (2003). d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net. Obtenido de d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64164471/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral-libre.pdf?1597276887=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DE_J_E_P_A_R_A_L_A_A_C_C_I_O_N_S_I_N_D_I.pdf&Expires=1694061025&Signature=DreOEqjFK~skrWr44Wf76wu
- OIT. (s.f.). www.ilo.org. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- OMS. (1988). apps.who.int. Obtenido de apps.who.int:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Mundial de la Salud. (2000). La salud en desarrollo. Boletín de la Organización Mundial de la Salud, 16-21.
- Páramo, M. (2011). Factores de Riesgo y Factores de Protección en la Adolescencia: Análisis de Contenido a través de Grupos de Discusión. TERAPIA PSICOLÓGICA, 85-95.
- Pardo, A. (1997). ¿Qué es la salud? Revista de Medicina de la Universidad de Navarra, 74-79.
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 31.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, 35(1), 156-184. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext
- Ruiz-Frutos, C., García, A., Delclós, J., & Benavides, F. (2007). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Revista española de salud pública, 81(3), 327-328.
- Salas, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. Estudios sociológicos, 643-666.
- Sampieri, R. F. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Metodología de la Investigación, 22.
- Sánchez, B. (2017). Diagnóstico de los riesgos psicosociales del personal que labora en la Policía Guardia Ciudadana de Cuenca. Universidad del Azuay.

- Sánchez, J. M. (2010). www.binasss.sa.cr. Obtenido de www.binasss.sa.cr:
[https://www.binasss.sa.cr/opac-
ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf)
- Servicio de prevención de riesgos laborales. (s.f.). www.um.es. Obtenido de www.um.es:
[https://www.um.es/documents/3423001/16706633/3.+Dimensiones+psicosocial
es+ISTAS.pdf/b5091681-eab4-41b6-8202-53e4ba34133d](https://www.um.es/documents/3423001/16706633/3.+Dimensiones+psicosociales+ISTAS.pdf/b5091681-eab4-41b6-8202-53e4ba34133d)
- Soliz Baldomar, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 71 - 81.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2013). www.suseso.cl. Obtenido de www.suseso.cl: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
- TCM. (28 de julio de 2022). www.tcmetrologia.com. Obtenido de www.tcmetrologia.com: [https://www.tcmetrologia.com/blog/minitab-que-es-y-
para-que-
sirve/#:~:text=MINITAB%20es%20un%20software%20estad%C3%ADstico,en
%20el%20proceso%20de%20producci%C3%B3n](https://www.tcmetrologia.com/blog/minitab-que-es-y-para-que-sirve/#:~:text=MINITAB%20es%20un%20software%20estad%C3%ADstico,en%20el%20proceso%20de%20producci%C3%B3n).
- UNODC. (24 de junio de 2021). unodc.org. Obtenido de unodc.org:
[https://www.unodc.org/peruandecuador/es/noticias/2021/informe-mundial-
sobre-drogas-2021.html](https://www.unodc.org/peruandecuador/es/noticias/2021/informe-mundial-sobre-drogas-2021.html)
- Valero, L., Ortiz, M., Parra, M., & Jiménez, M. (2013). Valoración de resultados y perfil psicosocial de un programa de rehabilitación de personas con drogodependencias. *Anales de Psicología*, 38-47.
- Villines, Z. (28 de febrero de 2019). www.goodtherapy.org. Obtenido de www.goodtherapy.org: [https://www.goodtherapy.org/blog/thinking-of-working-
at-a-rehab-center-what-to-expect-0228197](https://www.goodtherapy.org/blog/thinking-of-working-at-a-rehab-center-what-to-expect-0228197).

6.3. ANEXOS

Anexo 1. Evaluación del método CoPsoQ ISTAS a los enfermeros y enfermeras

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies

CoPsoQ
psqcat

EMF

Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas.

Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación a la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez se planifiquen las medidas preventivas.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Si siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge **1 sola RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... ?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21. ... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23. ...si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24. ...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge 1 sola RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ...:	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge 1 sola RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge **1 sola RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge **1 sola RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Anexo 1. Evaluación método CoPsoQ ISTAS a los auxiliares de enfermería

AUX

Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas.

Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación a la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez se planifiquen las medidas preventivas.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Anexo 2. Tabulación de los datos método CoPsoQ ISTAS 21

AUXILIAR 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	18	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	15	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	15	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	4	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	17	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

AUXILIAR 2

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	5	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	15	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	16	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	4	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	19	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

AUXILIAR 3

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	4	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	7	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	5	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	3	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

AUXILIAR 4

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	14	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	19	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	14	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	3	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	9	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

AUXILIAR 5

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	5	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	8	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	5	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	3	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

AUXILIAR 6

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	14	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	11	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	15	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	6	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	18	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

ENFERMERO 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

ENFERMERO 2

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	2	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	11	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	18	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	2	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	24	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

ENFERMERA 3

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	9	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	18	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	13	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	8	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	15	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

ENFERMERA 4

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	10	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	20	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	19	De 13 a 19	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	2	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	22	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

ENFERMERA 5

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	10	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	14	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	16	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	9	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	17	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Trabajo Social 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Terapia Ocupacional 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Director 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Psicologo 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Bioquímico 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Medico Familiar 1

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 17	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

Nutricionista

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

psiquiatra

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias y contenido de tu trabajo	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	13	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Definición de tareas	17	De 13 a 19	De 10 a 12	De 0 a 9
4	Condiciones de trabajo	5	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
5	Confianza y justicia En el lugar trabajo	0	De 12 a 24	De 8 a 11	De 0 a 7

PROGRAMA PSICOSOCIAL

La propuesta de este proyecto se centra en elaborar un Programa Psicosocial que parte de las consecuencias derivadas de la exposición a los factores psicosociales y la autopercepción de la salud del personal sanitario que labora en un Centro de Rehabilitación para adolescentes con consumo de drogas, de la ciudad de Otavalo.

Una vez identificado los problemas de riesgo con factor psicosocial en el Centro de Rehabilitación de Otavalo y establecidos los parámetros de la evaluación de riesgos para el Personal de salud corresponde establecer, planificar y crear una actividad preventiva en el área laboral donde todos los criterios aplicados no solo sean principios de política de seguridad laboral sino también que se aplique métodos técnicos y tratamiento de gestión de personal. Este tipo de metodologías o estilos de medidas preventivas en el trabajo permitirán una organización más comunicativa disminución de riesgos psicosociales y el aumento de una cultura organizacional y de seguridad en el Centro de Rehabilitación de Otavalo.

A continuación, se presentan los objetivos planteados por cada dimensión desfavorable:

a. Disminuir la presión en la dimensión social de Exigencias Psicológicas:

La propuesta se enfoca en implementar estrategias para reducir la presión psicológica en el personal de salud del Centro de Rehabilitación de Otavalo. Se sugieren acciones como la distribución equitativa de cargas de trabajo, capacitación en habilidades de comunicación, fomento del apoyo social, garantizar recursos y personal suficientes, rotación de tareas, programas de bienestar, supervisión y apoyo de la gerencia, políticas de horario laboral razonables, acceso a servicios de salud mental y evaluaciones

continuas. Estas medidas tienen como objetivo crear un ambiente laboral más saludable y reducir el estrés.

b. Integrar la prevención psicosocial:

Se propone un plan de integración y prevención psicosocial que promueva la salud mental y el bienestar de los empleados. Este plan incluye acciones como promover una cultura de comunicación abierta, brindar apoyo psicológico y social, realizar evaluaciones periódicas del impacto de las medidas preventivas y realizar mejoras continuas. La integración de estas prácticas busca mejorar la salud mental y reducir el estrés laboral en el Centro de Rehabilitación de Otavalo.

c. Seguir los principios de acción preventiva:

Se proponen principios de acción preventiva, como proporcionar apoyo psicológico y social, fomentar la comunicación abierta y realizar evaluaciones continuas para mejorar la prevención de riesgos psicosociales en el personal de salud. Estas acciones buscan promover un ambiente laboral más saludable y apoyar la salud mental de los trabajadores en el Centro de Rehabilitación de Otavalo. La implementación de programas de apoyo psicológico y emocional se destaca como una técnica efectiva para mejorar la prevención de riesgos psicosociales y promover el bienestar del personal de salud.

Si bien es cierto los riesgos psicosociales giran en torno a elementos de vulnerabilidad y exposiciones extra laborales, se propone desarrollar atención y actuación sobre las personas que laboran en este sector, a fin de crear condiciones seguras y que los resultados de mejoramiento sean un éxito favorable para los trabajadores.

Por ello es necesario implementar programas que sepan mitigar los riesgos y efectos en estas labores que exigen mayor cuidado, apoyo social calidad de liderazgo y

sobre todo un trabajo de doble presencia. Por ello se elabora un plan para mitigar riesgos sociales que estará caracterizado por:

- Disminuir la presión en la dimensión social Exigencias Psicológicas.
- Integrar la prevención psicosocial
- Seguir los principios de acción preventiva
- Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas

a. Disminuir la presión en la dimensión social Exigencias Psicológicas

Para disminuir la presión en la dimensión social de exigencia psicológica en trabajadores de salud, se pueden implementar las siguientes estrategias:

- **Distribución Equitativa de Cargas de Trabajo:** Asegurarse de que las cargas de trabajo se distribuyan de manera equitativa entre el personal de salud para evitar que algunos se sientan abrumados por demandas excesivas.
- **Capacitación en Habilidades de Comunicación:** Brindar capacitación en habilidades de comunicación efectiva para que los trabajadores de salud puedan lidiar mejor con situaciones emocionalmente intensas y puedan establecer relaciones más sólidas con los pacientes y sus familias.
- **Apoyo Social:** Fomentar un ambiente de trabajo donde los empleados se apoyen mutuamente y puedan hablar abiertamente sobre sus desafíos y preocupaciones. Esto puede ayudar a reducir el aislamiento social y la sensación de carga emocional.
- **Recursos y Personal Suficientes:** Garantizar que haya suficiente personal y recursos disponibles para satisfacer la demanda de atención médica. La falta de recursos puede aumentar la presión en los trabajadores de salud.

- **Rotación de Tareas:** Implementar la rotación de tareas para evitar la monotonía y la fatiga laboral. Esto puede ayudar a reducir la sensación de exigencia constante.
- **Programas de Bienestar:** Ofrecer programas de bienestar que incluyan actividades físicas, mindfulness y técnicas de relajación para ayudar a los trabajadores de salud a gestionar el estrés.
- **Supervisión y Apoyo de la Gerencia:** Los líderes y gerentes deben estar atentos a las necesidades emocionales de su personal y brindar apoyo, reconocimiento y retroalimentación positiva.
- **Políticas de Horario Laboral Razonables:** Implementar políticas que promuevan horarios de trabajo razonables y tiempo adecuado para el descanso y la recuperación.
- **Acceso a Servicios de Salud Mental:** Asegurarse de que los trabajadores de salud tengan acceso fácil a servicios de salud mental y que no haya estigma asociado a buscar ayuda.
- **Evaluación Continua:** Realizar evaluaciones periódicas de la carga de trabajo y la satisfacción laboral para identificar y abordar problemas de manera proactiva.

Nombre de tarea	Responsable	Duración
1. Levantamiento de la información	René Ávila	15 días
1.2. Definir plan de trabajo	René Ávila	
1.3. Definir cronograma	René Ávila	
2. Desarrollo de Metodología de la propuesta	René Ávila	40 días
2.1. Distribución Equitativa de Cargas de Trabajo	René Ávila	
2.2. Capacitación en Habilidades de Comunicación	René Ávila	
2.3. Apoyo Social	René Ávila	
2.4. Recursos y Personal Suficientes	René Ávila	

2.5. Rotación de Tareas	René Ávila	
2.6. Programas de Bienestar	René Ávila	
2.7. Supervisión y Apoyo de la Gerencia	René Ávila	
2.8. Políticas de Horario Laboral Razonables	René Ávila	
2.9. Acceso a Servicios de Salud Mental	René Ávila	
2.6. Programas de Bienestar	René Ávila	
3. Taller de capacitación a los empleados	René Ávila	2 días
4. Presentación de la propuesta	René Ávila	3 días
Total, en días		60 días

Estas estrategias pueden ayudar a disminuir la presión en la dimensión social de exigencia psicológica en los trabajadores de salud y promover un ambiente de trabajo más saludable y sostenible.

b. Integrar la prevención psicosocial

Un plan de integración y prevención psicosocial es esencial para promover la salud mental y el bienestar de los empleados en cualquier organización. Aquí hay un esquema básico de un plan de este tipo:

Evaluación de Riesgos Psicosociales	Realizar una evaluación exhaustiva de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, como la carga de trabajo, las demandas emocionales, el apoyo social, el control sobre el trabajo, la seguridad laboral, entre otros.
Creación de un Comité de Bienestar y Salud Mental	Establecer un comité interdisciplinario encargado de diseñar y supervisar el plan.
Sensibilización y Capacitación:	Proporcionar capacitación en salud mental y prevención de riesgos psicosociales a los empleados y líderes.

Políticas y Procedimientos	Desarrollar políticas claras que promuevan un ambiente de trabajo saludable y prevengan el acoso, el estrés laboral y otras amenazas psicosociales.
Evaluación de la Carga de Trabajo	Revisar y ajustar las cargas de trabajo para evitar sobrecargas y garantizar un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.
Servicios de Asesoramiento y Apoyo	Ofrecer servicios de asesoramiento confidenciales y accesibles para los empleados que puedan necesitar ayuda con problemas personales o laborales

Un plan de integración y prevención psicosocial bien diseñado puede mejorar significativamente la salud mental de los empleados, reducir el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Es importante adaptar este plan a las necesidades específicas de la organización y revisarlo de manera constante para asegurarse de que siga siendo efectivo.

c. Seguir los principios de acción preventiva

A continuación, se describe principios de acción preventiva pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo más saludable y apoyar la salud mental de los servidores de salud, reduciendo así los riesgos psicosociales y promoviendo un mejor desempeño y satisfacción laboral, los cuales son:

- **Apoyo Psicológico y Social:** Garantizar que los servidores de salud tengan acceso a servicios de apoyo psicológico, como asesoramiento y terapia, así como recursos para fortalecer su red de apoyo social.
- **Comunicación Abierta:** Fomentar una cultura de comunicación abierta en la que los servidores de salud se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y experiencias relacionadas con los riesgos psicosociales.
- **Evaluación de Impacto y Mejora Continua:** Evaluar periódicamente el impacto de las medidas preventivas en la salud y el bienestar de los

servidores de salud y realizar mejoras según los resultados y la retroalimentación recibida.

Este plan de acción busca abordar de manera específica los riesgos psicosociales en el Centro de Rehabilitación Otavalo, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y apoyando la salud mental de los trabajadores de salud. Es importante mantener un enfoque continuo en la mejora y la evaluación para asegurarse de que las medidas sean efectivas a lo largo del tiempo.

Dentro de este punto la técnica más efectiva para mejorar la prevención de riesgos psicosociales en servidores de salud es la implementación de programas de apoyo psicológico y emocional. Esto implica proporcionar a los trabajadores de la salud acceso a servicios de asesoramiento y terapia, así como crear espacios seguros donde puedan hablar abiertamente sobre las tensiones y desafíos emocionales que enfrentan en su trabajo. Estos programas pueden ayudar a reducir el estrés, prevenir el agotamiento y promover un ambiente de trabajo más saludable para los profesionales de la salud. Además, la capacitación en habilidades de afrontamiento y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal también son parte integral de esta técnica.